

Titel:

Streitwert für außerordentliche Kündigung, hilfsweise außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist -

Normenkette:

GKG § 63 Abs. 2, § 68 Abs. 1

ArbGG § 78 S. 3

Leitsatz:

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung und hilfsweise einer außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist ist ebenso wie bei Kombination mit einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung insgesamt mit höchstens der Vergütung für ein Vierteljahr zu bewerten (vgl. Ziff. I Nr. 21.1. Streitwertkatalog). (Rn. 7)

Schlagworte:

Streitwert, Streitwerterhöhung, außerordentliche Kündigung, Beurlaubung, Frist, Soziale Auslauffrist, Weiterbeschäftigungsantrag, Vergleich

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 09.01.2020 – 10 Ca 5362/18

Fundstelle:

BeckRS 2020, 5758

Tenor

Die Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.01.2020, Az 10 Ca 5362/18, wird zurückgewiesen.

Gründe

A.

1

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung vom 19.09.2018, zugegangen am 21.09.2018, um die Wirksamkeit einer weiteren außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist vom gleichen Tag, ebenfalls am 21.09.2018 zugegangen, sowie um vorläufige Weiterbeschäftigung.

2

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 09.01.2020 schlossen die Parteien einen verfahrensbeendenden Vergleich, wonach die beiden Kündigungen gegenstandslos waren und das Arbeitsverhältnis durch Widerruf der Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis mit dem 21.09.2018 endete (Blatt 247 d.A.). Das Arbeitsgericht setzte den Streitwert mit Beschluss vom gleichen Tage auf 19.642,92 € fest (= 4 Monatsgehälter).

3

Mit der Beschwerde vom 16.01.2020 macht der Kläger geltend, dass die zweite Kündigung mit sozialer Auslauffrist mit 3 weiteren Bruttomonatsgehältern und der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem weiteren Monatsgehalt zu berücksichtigen seien.

4

Das Arbeitsgericht half der Beschwerde mit Beschluss vom 19.02.2020 nicht ab und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vor. Dieses gab den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme bis 18.03.2020. Auf die Stellungnahme des Beklagtenvertreters wird verwiesen. Weitere Stellungnahmen wurden nicht abgegeben.

B.

5

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 68 Abs. 1 GKG, denn sie richtet sich gegen einen Beschluss, durch den der Wert für die Gerichtsgebühr gemäß § 63 Abs. 2 GKG festgesetzt worden ist. Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 200,- €. Die Beschwerde ist innerhalb der in § 63 Abs. 3 Satz 2 GKG bestimmten Frist eingelegt worden, § 68 Abs. 1 Satz 3 GKG. Der Klägervertreter kann aus eigenem Recht Beschwerde einlegen, § 32 Abs. 2 RVG.

6

Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat im Nichtabhilfebeschluss seine Streitwertfestsetzung ausführlich unter Bezugnahme auf den Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit begründet. Das Landesarbeitsgericht schließt sich diesen zutreffenden Ausführungen an und macht sie sich zu eigen.

7

Nach Ziff. I Nr. 21.1 Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit ist eine außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB), höchstens mit der Vergütung für ein Vierteljahr zu bewerten, unabhängig davon, ob sie in einem oder mehreren Schreiben erklärt wird. Dem Kläger wurde eine außerordentliche Kündigung am 19.09.2018 und ausdrücklich hilfsweise eine außerordentliche Kündigung gleichen Datums mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochen. Dieser Fall ist mit dem Fall einer außerordentlichen Kündigung und einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung vergleichbar. In beiden Fällen unterscheiden sich die Kündigungen nur durch die Kündigungsfrist. Durch die soziale Auslaufzeit ist die außerordentlich erklärte Kündigung hinsichtlich der wirtschaftlichen Folgen und des Beendigungsdatums des Arbeitsverhältnisses mit der ordentlichen Kündigung vergleichbar.

8

Ebenfalls zu Recht hat das Arbeitsgericht für den Weiterbeschäftigungsantrag ein Monatsgehalt angesetzt. Nach ständiger Rechtsprechung des LAG Nürnberg (z.B. 19.03.2020 - 2 Ta 15/20; 08.07.2016 - 4 Ta 78/16) und anderer Landesarbeitsgerichte ist der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung streitwerterhöhend nur dann gemäß § 45 Abs. 4 iVm. Abs. 1 Satz 2 GKG zu berücksichtigen, wenn über ihn entschieden worden ist, wenn der Antrag in einem Vergleich sachlich mitgeregelt wird und dieser eine Regelung über ihn enthält oder wenn der Antrag ausdrücklich als unbedingter Hauptantrag gestellt worden ist (vgl. BAG 13.08.2014 - 2 AZR 871/14 Rn 4, juris; 30.08.2011 - 2 AZR 668/11, juris; LAG Niedersachsen 24.01.2020 - 8 Ta 13/20 Rn 7 mit zahlreichen Nachweisen, juris). Dies deckt sich auch mit Ziff. I Nr. 18 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Zweifel ist der Weiterbeschäftigungsantrag im wohlverstandenen Kosteninteresse der Partei, dem der Rechtsanwalt verpflichtet ist, als Hilfsantrag auszulegen (LAG Nürnberg 08.07.2016 - 4 Ta 78/16; LAG Niedersachsen 24.01.2020 - 8 Ta 13/20).

9

Im vorliegenden Fall ist der Weiterbeschäftigungsantrag zwar als uneigentlicher Hilfsantrag anzusehen. Er fiel aber wertmäßig wegen der Erledigung des Rechtsstreits durch Vergleich gem. § 45 Abs. 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 2 GKG an. Denn ihn betreffend haben die Parteien im Vergleich zwar nicht den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den Entlassungstermin hinaus vereinbart, jedoch die Wiederaufnahme des Beamtenverhältnisses ab 22.09.2018. Insoweit haben sie auch eine Regelung über Weiterbeschäftigung über den Entlassungstermin hinaus getroffen (vgl. LAG Nürnberg 19.03.2020 - 2 Ta 15/20). Der Weiterbeschäftigungsantrag ist auf vorläufige Weiterbeschäftigung während des Prozesses auf Grund des streitigen Arbeitsverhältnisses gerichtet. Die Weiterbeschäftigung kann nur einmal erfolgen unabhängig von der Anzahl der Kündigungen. Deshalb ist der nach Ziff. I Nr. 26 des Streitwertkataloges empfohlene Wert von einer Monatsvergütung nicht nach der Anzahl der streitigen Beendigungstatbestände zu erhöhen.

10

Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen, § 78 Satz 3 ArbGG.

11

Für eine Kostenentscheidung bestand kein Anlass, da das Beschwerdeverfahren gebührenfrei ist und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, § 68 Abs. 3 GKG.